

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas, artinya kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tertentu. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimilikinya, dicapai dan dinikmati. Untuk itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebut dengan kerja. Meskipun tidak semua aktivitas dikatakan kerja (Rivai, 2005).

Setiap orang ingin mendapatkan pekerjaan karena dengan bekerja ia mengharapkan mendapat imbalan untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Namun sering kali bahwa mendapatkan imbalan saja dirasakan belum cukup. Mereka menginginkan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Persoalannya bagaimana menentukan ukuran kepuasan kerja. Terhadap pekerjaan dan imbalan yang sama, kepuasan orang dapat berbeda, orang yang satu dapat merasa puas, sedangkan orang yang lainnya belum mendapat kepuasan (Wibowo, 2013).

Menurut Locke, kepuasan kerja adalah keadaan emosi senang atau emosi positif terhadap suatu pekerjaan. Perasaan senang muncul akibat penilaian pekerjaan atau pengalaman individu. Tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya merasa senang dengan pekerjaannya. Berbagai penelitian telah dilakukan oleh para

ahli dan praktisi untuk mengungkap kepuasan kerja (Munandar dalam Yuniar, 2011)

Kepuasan kerja menjadi penting dalam sebuah organisasi karena kepuasan kerja memberikan dampak positif terhadap efektifitas organisasi. Kepuasan kerja mencegah munculnya perilaku menyimpang di tempat kerja seperti pembentukan serikat pekerja, pergaulan tidak pantas, dan kelambanan (Yuniar dkk., 2011). Selanjutnya, menurut Sandhar dan Verma (2015) kepuasan kerja mempunyai hubungan negatif terhadap intensitas *turnover*. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah jumlah individu yang memutuskan keluar dari pekerjaannya. Selain itu, menurut Kabir (2011) kepuasan kerja dapat meningkatkan kualitas pelayanan.

Berdasarkan data yang diterbitkan harian Kompas, kepuasan kerja profesional Indonesia tertinggi di dunia. Sebanyak 84% profesional di Indonesia mengatakan puas dengan pekerjaan yang dimiliki saat ini. Angka ini merupakan yang tertinggi jika dibandingkan dengan negara-negara lain di dunia. Secara umum, angka kepuasan rata-rata dunia hanya 72%. Negara – negara lain yang memiliki tingkat kepuasan tinggi antara lain Swedia (83%), Norwegia (81%), Hongkong (67%), Italia (67%), Jepang (65%), serta Turki (63%). Demikian menurut survei global yang dilakukan oleh LinkedIn, jaringan profesional di internet dengan lebih dari 277 juta anggota di dunia. Survei ini dilakukan terhadap 18.000 profesional di 26 negara, termasuk lebih dari 570 profesional di

Indonesia yang menjadi responden. Meski mereka cukup puas dengan pekerjaan saat ini, tetapi sebanyak 29% profesional di Indonesia adalah kandidat aktif atau orang yang sedang

mencari kerja secara aktif. Sebanyak 48 % profesional di Indonesia rajin memperbarui resume dan profil profesional mereka. Angka ini lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata dunia 46% (Anna, 2014).

Berdasarkan *interview* dengan beberapa karyawan diperoleh bahwa selama ini karyawan tersebut masih belum memiliki kepuasan kerja. Hal tersebut karena beberapa faktor antara lain tentang kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan yang dimaksud antara lain berupa gaji, tunjangan, bonus, fasilitas, dan lain-lain.

Kesejahteraan karyawan menurut UU no. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah suatu pemenuhan kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Menurut Hasibuan dalam Karim (2015), kesejahteraan karyawan adalah balas jasa lengkap materi (gaji, tunjangan) dan non materi (berupa kepuasan hasil kerja dan penghargaan) yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitasnya meningkat. Sependapat dengan hal tersebut, Basavaraj (2013) menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan akan meningkatkan kesehatan fisik dan mental karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Kesejahteraan meningkatkan loyalitas di antara karyawan. Hal ini dapat meningkatkan hubungan antara pengusaha dengan karyawan. Kesejahteraan juga dapat menimbulkan kejahatan sosial dan masalah etika pada orang untuk menyediakan lingkungan sesuai.

Fasilitas kesejahteraan karyawan sangat penting, apabila karyawan bahagia maka produktivitas organisasi/perusahaan akan meningkat (Lalitha, 2014). Kesejahteraan karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja, dan meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Karim, 2015).

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan seperti di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut : “Adakah hubungan antara persepsi terhadap kesejahteraan karyawan dengan kepuasan kerja?”. Berdasarkan pertanyaan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara Persepsi terhadap Kesejahteraan Karyawan dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Delta Merlin Sandang Tekstil I Sragen”.

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap kesejahteraan karyawan dengan kepuasan kerja
2. Untuk mengetahui tingkat persepsi terhadap kesejahteraan karyawan.
3. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja.
4. Untuk mengetahui peran persepsi terhadap kesejahteraan karyawan dengan kepuasan kerja

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat memberikan masukan pada ilmuan tentang teori dalam wacana psikologi industri dan organisasi, terutama mengenai kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat memberi masukan dan bahan pertimbangan bagi pimpinan tentang kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja, sehingga dapat dilakukan langkah-langkah pengendalian atas permasalahan kesejahteraan karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja para karyawan.

3. Manfaat bagi Karyawan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat serta informasi bagi karyawan mengenai keterkaitan antara kesejahteraan karyawan dengan kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat lebih memahami bagaimana pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan.